**PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS PARIWISATA**

**KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**Oleh:**

**Edi Epron Sihombing, S.Sos.,MAP**

*Dosen, FISIPOL Universitas Graha Nusantara.*

*Email :* *ediediefron@ymail.com*

***ABSTRAK***

***Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja/pegawai, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir tidak hanya mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk megembangkan karir pegawainya. Pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) dalam mempersiapkan dirinya apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir pada Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan analisa kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 41 orang (responden). Hasil penelitianmenunjukkan karakteristik organisasi berpengaruh positifterhadap pengembangan karir pada Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuannamun sangat rendah,yakni sebesar 0,122. Korelasi antara variabel X (Karakteristik Organisasi)tidak signifikan terhadap variabel Y(Pengembangan Karir), hal ini diperoleh berdasarkan hasil uji signifikansi (uji t), dimana thitung lebih kecil dari ttabel (0,757<1,684). Diperoleh rhitung lebih kecil dari rtabel, (0,122<0,308), dandisimpulkan bahwa hipotesis (Ha) ditolak dan (Ho) diterima.***

***Kata kunci : Karakteristik, Organisasi, Karir***

**BAB I LATAR BELAKANG**

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu organisasi, karena karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Septiawati, 2012).

Pada saat ini badan usaha diharapkan untuk dapat tetap eksis menghadapi banyaknya persaingan sehingga harus berani menghadapi perubahan. SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. SDM adalah “Aset Perusahaan” yang harus dipelihara dan harus dikembangkan untuk membantu para pekerja agar mampu mewujudkan kreativitas dan inisiatif yang dapat mendukung untuk menduduki posisi dimasa yang akan datang (Isyanto, 2012).

Pengembangan karir tidak hanya mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan individu maupun kemampuan organisasi untuk mengembangkan karir pegawainya. Pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) dalam mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi kebidang yang berbeda. Disamping itu karyawan akan merasa siap menempati posisi yang baru (Mahmoda,2005:8).

Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di wilayah pemerintahan kota Padangsidimpuan. Menurut informasi yang diperoleh selama melakukan observasi, bahwa instansi tersebut kurang memperhatikan pengembangan karir para pegawai, sehingga penulis terpanggil melakukan penelitian untuk membuktikan kebenaran issu tersebut yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan”.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya (Mahmoda, 2005:14).

Menurut Samsudin (2006:140) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia, atau tidak tergantung pada departemen.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2000:123). Menurut Simamora (1995:392) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-eningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan karyawan untuk dunia yang berubah (Sunarto, 2003:246).

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan (Mahmoda, 2005:15)

Dalam pelaksanaan tanggung jawab pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seseorang karyawan mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa perasaan puas dalam setiap jabatan yang dipercayakan oleh organisasi (Moekijat, 1995:36).

Sukses dalam pengembangan karir dapat mendorong kemajuan dalam bekerja sehingga lebih berprestasi Moekijat, (1995: 36).

Kunci program pengembangan karir berdasarkan teori Fiedman dan Arnold dalam Moekijat (1995:116) *Pertama,* organisasi harus menilai pegawai-pegawai secara berkala sepanjang karir mereka untuk mengetahui kekuatan individu yang dapat dipergunakan dalam pekerjaan lain dalam organisasi dan untuk memperbaiki kelemahan individu yang merintangi jalannya karir.

*Kedua,* organisasi harus dapat memberikan informasi yang lebih realistik kepada pegawai-pegawainya tidak hanya apabila organisasi itu mengambil keputusan-keputusan mengenai penerimaan pegawai, tetapi juga apabila mengambil keputusan mengenai promosi.

*Ketiga*, kegiatan-kegiatan perencanaan karir menjadi amat sukses apabila kegiatan itu dikoordinasi dengan kegiatan-kegiatan lain dalam manajemen sumber daya manusia – seleksi, latihan, perencanaan sumber daya manusia, dan penilaian prestasi kerja.

*Keempat*, pengembangan karir besar sekali kemungkinan berhasil apabila penyelia lini terlibat.

**2. Unsur-unsur Pokok Program Pengembangan Karir**

Unsur karir yang baik adalah adanya penghargaan yang wajar terhadap masa kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, sehingga pegawai yang berpengalaman setia mengabdi kepada negara pemerintah dan tugas kewajibannya akan mendapat penghargaan selayaknya. Selain itu, dalam sistem karir seseorang dapat naik pangkat dan jabatan berdasarkan masa kerja sudah tentu memerhatikan kecakapan, prestasi kerja, kesetiaan dan sebagainya (Nainggolan, 1994: 151).

Dengan menyadari bahwa pegawai mempunya kebutuhan karir maka sewajarnya apabila disusul dengan tanggung jawab untuk menggambarkan jalur-jalur khusus melalui organisasi. Apabila pegawai telah menilai dengan seksama kebutuhan akan karirnya dan telah mengetahui kesempatan karir organisasi maka pegawai tersebut tinggal menyesuaikan. Menurut Siagian (1999:207), agar dapat menentukan jalur karir, tujuan karir dan pengembangan karir yang dapat mereka tempuh para karyawan perlu mempertimbangkan lima faktor:

*Pertama:* perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas di kalangan pegawai.

*Kedua:* kepedulian para atasan langsung. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

*Ketiga*: informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

*Keempat*: minat untuk dpromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk mengembangkan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan lainnya.

*Kelima:* tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut akibat tingkat kepuasan seorang berbeda-beda pula.

**3. Perencanaan Karir**

Menurut Deasler dalam Pfeffer (2002:256) perencanaan dan pengembangan karir adalah proses yang disengaja dimana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang memberikan sumbangan pada pemenuhan karir. Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan.

Strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karirnya. Menurut Moekijat (1995:37) ada berbagai faktor yang menyebabkan organisasi mengadakan perencanaan karirnya:

1. Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan pegawai dari dalam.
2. Kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan.
3. Keinginan untuk membantu perencanaan karir perseorangan.
4. Pernyataan minat pegawai yang besar.
5. Keinginan untuk meningkatkan produktivitas.
6. Tanggung jawab program tindakan yang menguatkan.
7. Perhatian terhadap pemindahan tenaga kerja.
8. Minat pribadi dari manajer – manajer unit.
9. Keinginan akan gambaran tentang pengadaan tenaga kerja yang positif.

Pada umumnya organisasi mempunyai prinsip pokok penempatan dalam jabatan dalam bentuk peraturan-peraturan seta kebijakan-kebijakan. Menurut Nainggolan (1994:124) prinsip pokok dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat.

**4. Karakteristik Organisasi**

Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi di antaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed)* 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas. Sedangkan menurut Gerlof dalam Iryanto (2011) Karakteristik dari sebuah organsasi yaitu : 1) Tujuan; 2) Orang; 3) Rencana.

Menurut Pandu (2010) terdapat empat karakteristik utama dari sebuah organisasi, yaitu: tujuan, kumpulan orang, struktur, sistem dan prosedur.

1. Tujuan
2. Kumpulan Orang
3. Struktur
4. Sistem dan Prosedur

**BAB III KERANGKA PEMIKIRAN**

Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed)* 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas. Sedangkan menurut Gerlof dalam Iryanto (2011) Karakteristik dari sebuah organsasi yaitu: 1) Tujuan; 2) Orang; 3) Rencana.

Menurut Pandu (2010:128) terdapat empat karakteristik utama dari sebuah organisasi, yaitu: tujuan, kumpulan orang, struktur, sistem dan prosedur.

1. Tujuan

Setiap organisasi harus memiliki tujuan. Tujuan dicerminkan oleh sasaran-sasaran yang dilakukan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tiga bidang utama dalam tujuan organisasi yaitu profitability (keuntungan), growth (pertumbuhan), dan survive (bertahan hidup). Ketiganya harus berjalan berkesinambungan demi kemajuan organisasi.

1. Kumpulan Orang

Jelas, tidak mungkin jika organisasi hanya terdiri dari satu orang yang ingin mencapai tujuannya sendiri. Dari definisi dijelaskan bahwa organisasi setidaknya terdiri dari kumpulan orang, berarti minimal dua, yang memiliki tujuan bersama.

1. Struktur

Struktur dibentuk dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar posisi setiap anggota organisasi dapat dipertanggungjawabkan, mengenai hak maupun kewajibannya. Struktur dibentuk agar organisasi berjalan rapi, karena terdapat struktur komando, siapa yang berwenang dan siapa yang diberi wewenang.

1. Sistem dan Prosedur

Karakteristik yang terakhir ini menggambarkan bahwa sebuah organisasi diatur berdasarkan aturan-aturan yang ditetapkan bersama dan tentu saja harus dengan penuh komitmen dalam menjalankannya. Implementasi dari sistem dan prosedur ini ialah adanya ketetapan mengenai tata cara, sistem rekrut, dan birokrasi.

Faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap eksistensi suatu organisasi. Organisasi cenderung memainkan peran menyesuaikan dengan keadaan lingkungan, entah itu demografi, ekonomi, politik, budaya, juga alam sekitar. Jadi, kemajuan organisasi harus selaras dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran adalah serangkaian asumsi, konsep dan konstruksi, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena social secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.

Secara sederhana, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**

**Y**

**X**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis menegakkan hipotesa penelitian, yaitu “Terdapat pengaruh karakteristik organisasi yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan”.

**BAB IV METODE PENELITIAN**

**1. Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas *(independent)* adalah Karakteristik Organisasi disimbolkan dengan (X)
2. Variabel terikat *(dependent)* adalah Pengembangan Karir disimbolkan dengan (Y)

**2. Sumber Data**

Sumber Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang dihasilkan dari jawaban angket tentang pengembangan karir di Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan.
2. Data Sekunder, yaitu data penunjang yang bersumber dari informasi yang berasal dari Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan maupun dari sumber lain.

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Hadi (1997, 181) mengatakan bahwa baik buruknya hasil penelitian tergantung pada teknik-teknik pengumpulan data. Sedangkan kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambil data atau alat ukurnya (Suryabrata, 1990:91).

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (angket) kepada responden untuk mendapatkan data yang selanjutnya dianalisis dengan *Skala Likert*, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pilihan sangat setuju diberi skor 5
2. Pilihan setuju diberi skor 4
3. Pilihan Kurang Setuju diberi skor 3
4. Pilihan tidak setuju diberi skor 2
5. Pilihan sangat tidak setuju diberi skor 1

**4. Teknik Analisis Data**

1. **Uji Validitas Instrumen**

Penelitian ini menggunakan metode analisis untuk menguji alat ukur. Penelitian yang digunakan yaitu mengkorelasikan tiap item pertanyaan terhadap skor total. Biasanya syarat minimum agar butir instrumen dianggap valid adalah jika rhitung> rtabel dengan dengan rkritis 0,3. Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008:134). Adapun rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* sebagai berikut:

Dimana:

rxy = Koefisien korelasi

X = Skor setiap item

ΣY = Jumlah skor item

Σ(X)2 = Jumlah kuadrat skor item

(ΣY)2 = Kuadrat jumlah skor total

n = Jumlah subyek

1. **Uji Reliabilitas**

Maksud dari teknik ini adalah untuk mengetahui apakah skala yang dibuat pada kuisioner sudah konsisten atau belum. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consitency* dengan teknik Belah Dua *(split half)* yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok ganjil dan kelompok genap. Maksud dari teknik ini adalah untuk mengetahui apakah skala yang dibuat pada kuisioner sudah konsisten atau belum.

Burhan (2002: 332) mengatakan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah:

* Jika *Cronbachs Alpha* > 0,6 maka pernyataan reliabel;
* Jika *Cronbachs Alpha* < 0,6 maka pernyataan tidak reliabel.

Diuji dengan menggunakan rumus berikut:

*r*i$=\frac{2r\_{b}}{1+r\_{b}}$

Dimana:

*ri* = reliabilitas internal seluruh instrument

*rb* = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

1. **Teknik Korelasi Sederhana**

Untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih maka digunakan analisis korelasi atau yang disebut uji hipotesis. Korelasi yang digunakan adalah model korelasi *Product Moment.*

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman interpretasi korelasi seperti pada tabel berikut: Sugiyono (2008:184)

**Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00–0,199 | Sangat rendah |
| 0,20–0,399 | Rendah |
| 0,40–0,599 | Sedang |
| 0,60–0,799 | Kuat |
| 0,80–1,00 | Sangat kuat |

Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan berdasarkan: Bila rhitung lebih kecil dari rtabel, (rh < rt) maka Ho diterima, dan Ha ditolak. Tetapi jika rhitung lebih besar dari rtabel, (rh > rt) maka Ha diterima.

Taraf signifikansi yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebesar 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaannya sebesar 95%.

**BAB V HASIL PENELITIAN**

**1. Analisis Data**

**Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Skor** | **Kategori** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| f | **%** | f | **%** | f | **%** | f | **%** | f | **%** |
| 1 | Tujuanorganisasi | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 16 | 40,96 | 27 | 59,04 | 199 | Sangat Baik |
| 2 | Sasaran organisasi | 0 | ­- | 7 | 16,87 | 29 | 71,08 | 5 | 12,05 | 0 | - | 121 | Sedang |
| 3 | Pembagian Tugas | 0 | - | 6 | 15,66 | 29 | 69,88 | 5 | 13,25 | 1 | 2,44 | 124 | Baik |
| 4 | Aturan Kerja | 0 | - | 0 | - | 5 | 12,05 | 21 | 50,60 | 15 | 37,35 | 174 | Sangat Baik |
| 5 | Pemahaman Visi dan Misi | 0 | - | 0 | - | 17 | 40,96 | 24 | 59,04 | 0 | - | 147 | Baik |
| 6 | Pelatihan Pegawai | 0 | - | 6 | 15,66 | 29 | 71,08 | 5 | 13,25 | 1 | 2,44 | 124 | Baik |
| 7 | Kesesuaian Kompensasi | 0 | - | 7 | 16,87 | 29 | 69,88 | 5 | 13,25 | 0 | - | 121 | Sedang |
| 8 | Pemberian Penghargaan | 0 | - | 0 | - | 21 | 51,81 | 20 | 48,19 | 0 | - | 143 | Baik |
| 9 | Jaminan Kecelakaan | 0 | - | 0 | - | 21 | 51,81 | 15 | 36,14 | 5 | 12,05 | 148 | Baik |
| 10 | Program Kesejahteraan | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 21 | 51,81 | 20 | 48,19 | 184 | Sangat Baik |
| **Rata – rata** | **149** | **Baik** |

***Sumber:*** *Dataprimer, diolah 2019*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel karakteristik organisasi berada pada *range* ketiga yaitu dengan kategori “**baik**” dengan skor rata-rata 149 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir.

Berdasarkan data di atas dengan total responden 41, diperoleh skor tertinggi dari pernyataan tentang tujuan organisasi dengan skor 199 yang masuk dalam kategori **sangat baik**, dan kategori terendah diperoleh dari pernyataan tentang aturan kerja dengan skor 233 yang dimasukkan dalam kategori sedang.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Skor** | **Kategori** |
| **1** |  | **2** |  | **3** |  | **4** |  | **5** |  |
|  |  | f | **%** | f | **%** | f | **%** | f | **%** | f | **%** |  |  |
| 1 | Penambahan waktu Kerja | 12 | 29.27 | 15 | 36.59 | 14 | 34.15 | 0 | - | 0 | - | 84 | Sedang |
| 2 | Peluang Interaksi | 0 | - | 0 | - | 13 | 31.71 | 15 | 36.59 | 13 | 31.71 | 164 | Baik |
| 3 | Kejelasan Standar Kerja | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 8 | 19.51 | 33 | 80.49 | 197 | Sangat Baik |
| 4 | Pemahaman Atasan | 0 | - | 0 | - | 12 | 29.27 | 7 | 17.07 | 22 | 53.66 | 174 | Sangat Baik |
| 5 | Peningkatan Pengalaman | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 25 | 60.98 | 16 | 39.02 | 180 | Sangat Baik |
| 6 | Pemberian Semangat | 0 | - | 0 | - | 19 | 46.34 | 16 | 39.02 | 6 | 14.63 | 151 | Baik |
| 7 | Pengalaman Kerja | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 33 | 80.49 | 8 | 19.51 | 172 | Sangat Baik |
| 8 | Kesempatan Karir | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 7 | 17.07 | 34 | 82.93 | 198 | Sangat Baik |
| 9 | Otorisasi Struktur | 0 | - | 0 | - | 18 | 43.9 | 16 | 39.02 | 7 | 17.07 | 153 | Baik |
| 10 | Kebutuhan Kualitas Kerja | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 6 | 14.63 | 35 | 85.37 | 199 | Sangat Baik |
| **Rata – rata** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **167** | **Sangat Baik** |

***Sumber:*** *Dataprimer, diolah 2019*

Tabel hasil olah data di atas, menyimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir berada pada *range* kelima yaitu “**sangat baik**” dengan rata-rata skor 167 yang menyimpulkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan memiliki program pengembangan karir yang sangat baik dalam instansi.

Berdasarkan data diatas dengan total responden 41 orang, skor tertinggi diperoleh dari pernyataan tentang Kejelasan Standar Kerja, Pemahaman Atasan, Peningkatan Pengalaman, Pengalaman Kerja, Kesempatan Karir, dan Kebutuhan Kualitas Kerjadengan skor masing-masing (197, 174, 180, 172, 198, dan 199) yang masuk dalam kategori **sangat baik**, dan kategori terendah diperoleh dari pernyataan Penambahan waktu Kerja dengan skor 84 yang dimasukkan dalam kategori **sedang**.

**2. Pembahasan**

**a. Uji Validitas VariabelX (Karakteristik Organisasi)**

Berdasarkan data yang terkumpul dari 41 responden, terdapat 10 koefisien korelasi (jumlah instrumen 10) seperti pada tabel bawah ini (tabulasi data terlampir):

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X (Karakteristik Organisasi)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Butir****Instrumen** | **Koefisien Korelasi****(rhitung)** | **rkritis** | **Keterangan** |
| 1 | 0.79 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0.55 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0.39 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0.47 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0.79 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0.47 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0.55 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0.83 | 0,3 | Valid |
| 9 | 0.67 | 0,3 | Valid |
| 10 | 0.83 | 0,3 | Valid |

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel di atas dapat dibaca bahwa, korelasi antara skor butir 1 dengan skor total = 0,79 antara butir 2 dengan skor total = 0,55 dan seterusnya.

Dari hasil uji coba tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total berada di atas 0,3, sehingga dapat disimpulkan, bahwa semua butir instrumen variabel X (Karakteristik Organisasi) dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir 8 dan 10dengan koefisien korelasi 0,83 dan yang paling rendah adalah butir 3 dengan koefisien korelasi 0,39.

**b. Uji Validitas Variabel Y (Pengembangan Karir)**

Berdasarkan data yang terkumpul dari 41 responden, terdapat 10 koefisien korelasi (jumlah instrumen 10) seperti pada tabel bawah ini (tabulasi data terlampir) :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Pengembangan Karir)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Butir****Instrumen** | **Koefisien Korelasi****(rhitung)** | **rkritis** | **Keterangan** |
| 1 | 0.74 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0.95 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0.56 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0.32 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0.69 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0.94 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0.82 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0.56 | 0,3 | Valid |
| 9 | 0.94 | 0,3 | Valid |
| 10 | 0.56 | 0,3 | Valid |

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel di atas dapat dibaca bahwa, korelasi antara skor butir 1 dengan skor total = 0,74 antara butir 2 dengan skor total = 0,95 dan seterusnya.

Dari hasil uji coba tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total berada di atas 0,3, sehingga semua butir instrumen variabel Y (Pengembangan Karir) dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir 2dengan koefisien korelasi 0,95 dan yang paling rendah adalah butir 4 dengan koefisien korelasi 0,32.

**c. Uji Reliabilitas Variabel X (Karakteristik Organisasi)**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai reliabilitas seluruh instrumen variabel Xsebesar 0,83. Maka seluruh instrumen tersebut dinyatakan reliabel ataupun konsisten karena *Cronbachs Alpha* lebih besar dari angka tolok ukur atau (0,83> 0,60).

**d. Uji Reliabilitas Variabel Y (Pengembangan Karir)**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai reliabilitas untuk seluruh instrumen variabel Y sebesar 0,92. Maka, seluruh data tersebut dinyatakan reliabel ataupun konsisten karena *Cronbachs Alpha* lebih besar dari angka tolok ukur atau (0,92> 0,60).

**e. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Dari hasil perhitungan terdapat koefisien korelasi antara variabel X (Karakteristik Organisasi) dengan variabel Y (Pengembangan Karir) sebesar 0,122. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi hal ini dikatakan tingkat pengaruh sangat rendah. Selanjutnya untuk mengetahui apakah harga tersebut signifikan atau tidak maka perlu diuji signifikansinya dengan uji t.

Dari hasil perhitungan diperoleh harga thitung sebesar 0,757 selanjutnya dibandingkan dengan harga ttabel. Untuk taraf kesalahan 5% (0,05) dan dk = 41–2 = 39, maka diperoleh ttabel = 1,684.

Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa thitung lebih kecil dari ttabel (0,757<1,684), maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X (Karakteristik Organisasi)tidak signifikan terhadap variabel Y(Pengembangan Karir).

Bila menggunakan rtabel untuk n = 41,dk = 41 –2 = 39 dan tingkat kesalahan 5%, maka rtabel 0,308, sedangkan untuk rhitung adalah 0,122. Dari hasil tampak bahwa rhitung lebih kecil dari rtabel, (rh < rt) maka disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) ditolak.

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif variabel X (Karakteristik Organisasi) terhadap variabel Y (Pengembangan Karir) pada Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan, namun tingkat pengaruhnya sangat rendah, yakni sebesar 0,122.
2. Berdasarkan perbandingan rhitung dengan rtabeluntuk n = 41,dk = 41 –2 = 39 dan tingkat kesalahan 5%, diperoleh rhitung lebih kecil dari rtabel, (0,122<0,308), dandisimpulkan bahwa hipotesis (Ha) ditolak dan Ho diterima.
3. Korelasi antara variabel X (Karakteristik Organisasi) tidak signifikan terhadap variabel Y (Pengembangan Karir), hal ini diperoleh berdasarkan hasil uji signifikansi (uji t), dimana thitung lebih kecil dari ttabel (0,757<1,684).

**Saran**

1. Meskipun pengaruh variabel karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir sangat rendah, namun informasi mengenai hal tersebut bisa dimanfaatkan para pegawai Dinas Pariwisata Kota Padangsidimpuan sebagai acuan untuk mengembangkan karir yang lebih baik, karena pegawai dituntut untuk lebih kreatif dan termotivasi dalam bekerja.
2. Program pengembangan karir hendaknya dimulai dari awal proses seleksi pegawai dengan beberapa standar kemampuan yang dimiliki instansi.
3. Para pegawai negerisipil hendaknya lebih giat mengikuti pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan kemampuan kerja dan pengembangan karir.
4. Untuk peneliti sejenis hendaknya memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti maupun jumlah responden yang dijadikan sampel sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. (2008) *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.* Rineke Cipta: Jakarta.

Flippo, Edwin. (1995) *Manajemen Personalia.* Erlangga: Jakarta.

Gibson, James L John M. (1992) *Organisasi, Perilaku: Struktur Proses.* Erlangga: Jakarta.

Handoko, T. Hani. (1999) *Manajemen.* Edisi kedua. BPFE : Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta.

Irianto, Yusuf. (2001) *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia.* Insan Cendekia: Surabaya.

Iryanto, Asep. (2011) *Definisi dan Karakteristik Organisasi (Tinjauan Teoritis),*([http://www.sumberilmupendamping.wordpress.com,](http://www.sumberilmupendamping.wordpress.com/)diaksesAgustus2019).

Mangkuprawira, TB Safri. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia: Jakarta.

Mathis, Robert L, John Jackson. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.

Moekijat. (1995) *Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai.* Remaja Rodas Karya: Bandung.

Nainggolan.1994. *Pembinaan Kepegawaian Di Indonesia.* PT Internusa: Jakarta. Pandu.2010. *Karakterstik dan Manfaat Organisasi*,:[//www.Panduzone.blogspot.com,](http://www.Panduzone.blogspot.com/)diaksesJuli2019).

Pandu. 2010. *Budaya Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta.

Robbins, Stephen P. (1996) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT Prehalindo: Jakarta.

Samsudin, Sadili. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.

Siagian, P. (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta.

Sudjana. (2001) *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi: Bagi Peneliti*. Tarsito: Bandung.

Sunarto. (2003) *Perilaku Organisasi.* Amus: Jakarta.

Supranto. (2001) *Teknik Sampling: Untuk Survei dan Eksperimen.* Rineka: Jakarta.

Thoha, Miftah. (2003) *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Umar, Husein. (2011) *Metode Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Wahab. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan.* Alfabeta: Bandung.